

N° 74/2024  
du 22 janvier 2024

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

### Audience publique du 22 janvier 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

**PERSONNE1.)**, salarié, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître François JACQUES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Jean-Louis UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

**partie intervenante**, comparant par Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch.

---

## Procédure :

Sur base d'une requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 27 juin 2023, les parties ont été convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 18 septembre 2023 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 18 septembre 2023, l'affaire a été fixée au 8 janvier 2024 pour plaidoiries, où elle a alors paru utilement avec les débats comme suit:

Maître François JACQUES, comparant pour la partie demanderesse, a exposé le sujet de l'affaire et a développé ses moyens.

Maître Jean-Louis UNSEN, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

Maître Christian BILTGEN, en remplacement de Maître Lucien WEILER, intervenant pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, a été entendu en ses revendications.

Sur ce tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

## **le jugement qui suit:**

Par requête déposée le 27 juin 2023 au greffe de la justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 29 avril 2023 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme totale de 12.016,48 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par la même requête, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

A l'audience du 8 janvier 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 15.419,89 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat. Il demande la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Acte lui en est donné.

### Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), en qualité de agent polyvalent/homme à tout faire, avec effet au 7 février 2022.

Par courrier recommandé du 29 avril 2023, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), courrier conçu dans les termes suivants :

\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*  
\*

(lettre de licenciement)

### Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement intervenu en soutenant, pour autant que le tribunal considère que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision prévue par le code du travail et la jurisprudence en la matière, qu'il conteste tant la matérialité que la réalité et la gravité des reproches invoqués.

Il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	5.016,48 euros
Préjudice matériel (période de référence d'un an)	5.000,00 euros
Préjudice moral	2.000,00 euros

Il explique qu'il aurait *ab initio* fait part à son employeur de ses convictions religieuses qui ne lui permettraient pas d'exécuter des travaux pouvant porter dommage à des animaux, si menus soient-ils. C'est pour cette raison qu'il n'aurait pas pu balayer devant la porte.

L'employeur aurait parfaitement accepté et respecté cet état de choses, alors qu'au cours des plus de 14 mois pendant lesquels le requérant était à son service, il aurait été dispensé du travail précité et qu'il n'aurait jamais fait l'objet du moindre avertissement concernant un prétendu refus de travail ou travail mal exécuté.

Il s'agirait encore d'un incident unique qui n'aurait en aucun cas justifié un licenciement avec effet immédiat, mais tout au plus un avertissement.

L'employeur conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Il est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et il considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Il en ressortirait par ailleurs que le salarié aurait par le passé bien effectué la tâche de balayage devant la porte.

Enfin, en ce qui concerne les revendications financières de PERSONNE1.), l'employeur les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

### Motifs de la décision

#### Quant au bien-fondé du licenciement

##### *Quant à la précision des motifs du licenciement :*

Aux termes de l'article L.124-10 du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif,
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- et elle doit finalement permettre aux juridictions d'apprécier la gravité du ou des reproches et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

A l'examen de la lettre de motifs, il convient de constater que le motif y est énoncé avec une précision suffisante. En l'espèce, tant le fait reproché que les circonstances de nature à justifier leur gravité résultent à suffisance de la lettre de motivation, le salarié ayant d'ailleurs pris position de manière circonstanciée par rapport aux reproches dans sa requête et lors de ses plaidoiries.

##### *Quant aux caractères réel et sérieux du motif de licenciement :*

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du code du travail.

En l'espèce, la réalité de l'incident relaté dans la lettre de motifs n'est pas contestée.

Afin d'établir le bien-fondé du motif gisant à la base du congédiement de PERSONNE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a versé en cause deux attestations testimoniales.

L'article L.124-10 (2) du code du travail prévoit qu'*«est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.*

*Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »*

Caractérisent la faute grave les comportements de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, incompatibles avec celui-ci ou bien encore susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Ainsi, les fautes professionnelles de nature à engager la responsabilité de l'employeur, voire à mettre en cause la réputation de l'entreprise, faits de nature à entraîner la perte de confiance de l'employeur, sont considérées comme une faute grave. Aussi, les manquements professionnels d'un salarié sont-ils constitutifs de faute grave, s'ils sont conscients, réitérés et surtout lorsqu'ils sont susceptibles d'entraîner des conséquences préjudiciables pour l'employeur.

L'employeur reproche à son salarié un seul acte d'insubordination ayant résulté en un licenciement avec effet immédiat prononcé sur le champ.

Or, le tribunal estime que l'acte d'insubordination unique, même savoir établi que le salarié ait par le passé déjà balayé dehors, ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat. Ainsi, le comportement imputé à PERSONNE1.) ne saurait être considéré comme un acte d'insubordination rendant immédiatement impossible la continuation des relations de travail alors qu'il aurait été adéquatement sanctionné par un avertissement.

Il s'agissait d'un fait isolé, qui n'empêche pas l'exécution normale du contrat et qui n'a en rien mis en danger le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 29 avril 2023 à l'égard de PERSONNE1.) doit, dès lors, être déclaré abusif.

### Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) a partant droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalente à deux mois de salaire.

Le montant réclamé de ce chef résulte à suffisance de droit des pièces versées en cause.

Il convient cependant de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22 ; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Le salarié ne saurait être indemnisé deux fois de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

Il résulte des pièces versées que durant la période théorique de préavis, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage à concurrence de la somme brute de [1.420,54 + 2.201,83=] 3.622,37 euros qu'il y a lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis.

La somme redue à PERSONNE1.) au titre d'indemnité compensatoire de préavis s'élève dès lors à (5.016,48 - 3.622,37=) 1.394,11 euros.

### *Préjudice matériel*

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire au requérant à se procurer un nouvel emploi.

### *Préjudice moral*

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

La partie défenderesse conteste ce chef de la demande dans son principe et dans son quantum.

PERSONNE1.) étant resté en défaut d'établir la réalité et le quantum de son préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

### Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience du 8 janvier 2024, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 15.419,89 euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'article L.521-4 du code du travail, sur lequel se base la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, prévoit, en son paragraphe (5) ce qui suit :

*« (5)(L. 8 avril 2018) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.*

*Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.*

*Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »*

La relation de travail entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a pris fin le 29 avril 2023. Il résulte des pièces versées que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a versé des indemnités de chômage à PERSONNE1.) à partir du mois de mai 2023 et jusqu'au mois de décembre 2023 inclus.



L'assiette du recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (Cour d'appel, 12 novembre 2020, Cal-2020-00272).

Il convient de rappeler à cet égard que l'indemnité compensatoire de préavis constitue un « substitut de salaire » (cf. Doc. parl., n° 3222, commentaire des articles, page 22 ; Cour d'appel, III, 16.03.2017, n° du rôle 42 799; 23.11.1995, n° du rôle 16850).

Par ailleurs, l'employeur ne saurait être tenu, à la fois, de rembourser les indemnités de chômage se rapportant à la période théorique de préavis (article L. 521-4 (5) du Code du travail) et de payer une indemnité compensatoire de préavis pour cette même période tandis que le salarié, de son côté, ne saurait être indemnisé, deux fois, de sa perte de revenus pour une même période (cf. Cour d'appel, III, 12.11.2020, n° du rôle CAL-2020-00272).

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) est à déclarer fondée pour la somme de [1.420,54 + 2.201,83=] 3.622,37 euros, correspondant aux indemnités de chômage payées durant la période de préavis qui aurait dû être respectée par l'employeur.

Pour le surplus et puisque PERSONNE1.) ne se voit pas indemniser son dommage matériel, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qui réclame la somme globale de 15.419,89 euros, n'est en vertu de l'article L.521-4 (5) du code du travail, pas fondé à ce faire (en ce sens Cour d'appel, 8 décembre 2011, n° 37077 du rôle ; Cour d'appel, 19 juin 2014, n° 39289 du rôle).

La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est à déclarer non fondée pour le surplus dépassant la somme de 3.622,37 euros.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

## PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme,

**se déclare compétent** pour en connaître,

la **déclare** partiellement fondée, partant,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 avril 2023,

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, en déduisant cependant les indemnités de chômage perçues durant cette période théorique,

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, partant en **déboute**,

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral, partant en **déboute**,

partant :

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme brute de **1.394,11 euros** avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice, 27 juin 2023, jusqu'à solde,

**déclare** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour la somme de 3.622,37 euros, et non fondée pour le surplus,

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, la somme de **3.622,37 euros**, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs,

**dit** que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai trois mois à partir de la notification du présent jugement,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, partant en **déboute**,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.